

Guía de buenas prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos en la diversidad

Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la HCDN

Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

Marzo 2021



Autoridades de la Honorable Cámara
de Diputados de la Nación

Sergio Massa

PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

Juan Manuel Cheppi

SECRETARIO GENERAL

Rodrigo Rodríguez

SECRETARIO ADMINISTRATIVO

Eduardo Cergnul

SECRETARIO PARLAMENTARIO

Agustín Torroba

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Laura Caniggia

DEPARTAMENTO DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL

Sabrina Calabrese

COORDINACIÓN DE TRABAJO

Autoridades del Instituto Nacional
Contra la Discriminación, la Xenofobia
y el Racismo

Victoria Donda Pérez

INTERVENTORA

Ornella Infante

DIRECTORA NACIONAL DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



Índice

Introducción	05
Algunos conceptos sobre Diversidad Sexual	06
Marco Normativo	09
Protección legal de la Diversidad Sexual	13
Cultura del trabajo para el respeto y la celebración de la Diversidad Sexual	16
Política de igualdad de oportunidades o de no discriminación	17
Código de vestimenta/uniformes	18
Lenguaje inclusivo	18
Materiales de comunicación y difusión	18
Capacitaciones, políticas de no discriminación, diversidad e inclusión y otros materiales	19
Protocolo para las personas trabajadoras que quieran realizar una transición de género	19
Cobertura y atención de salud para personas trabajadoras	20
Prácticas no escritas	20
Diagnóstico inicial	21
Buenas Prácticas para un Lugar de Trabajo Libre de Discriminación	23
Acceso al empleo y selección	24
Acciones a implementar	24
Procedimientos para denunciar el acoso laboral por orientación sexual y/o identidad/expresión de género	26
Acciones a implementar	26
Materiales y documentos de la institución	28
Acciones a implementar	28
Desarrollo profesional y carrera	29
Acciones a implementar	29
Visibilizar el respeto y el valor por la diversidad	30
Acciones a implementar	30
Protocolo para personas en transición de género	31
Acciones a implementar	31
Recomendaciones finales	32
Glosario	34
Bibliografía	36



INTRODUCCIÓN

La diversidad es un valor social esencial. Cuando se celebra y se abraza la diversidad como una cualidad humana, y se reconoce como un factor principal para el desarrollo social, cultural y económico se obtienen beneficios personales, colectivos y sociales que generan un círculo virtuoso de integración e inclusión.

Las habilidades interpersonales, el trabajo en equipo y el pensamiento creativo surgen en un ambiente donde se promueve la diversidad y se eliminan las barreras que se construyen socialmente e impiden que las personas disfruten de una vida plena. Por eso, crear una cultura del trabajo que valore genuinamente a las personas en sus diferencias es el objetivo que deberían proponerse todas las organizaciones.

El acceso al empleo, la mantención del mismo, la capacitación y el desarrollo de la carrera laboral, así como las políticas de igualdad de oportunidades, el clima laboral y el trato digno; deben ser derechos insoslayables para todas las personas.

Los lugares de trabajo que desean promover el valor y la importancia de la diversidad deben garantizar un clima laboral en el que todas las personas trabajadoras se sientan seguras y libres de toda discriminación y prejuicio. Con este propósito, **desde el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual pensamos en el desarrollo y la implementación de proyectos orientados a la promoción del empleo y la igualdad de oportunidades para las personas LGBTQ+. Nuestro objetivo es construir una Cámara libre de violencias, donde los derechos laborales en igualdad y el trato digno hacia todas las personas sean el valor principal.**

Con la convicción de crear un Estado diverso e igualitario que comience por reconocer la violencia institucional y la exclusión que el mismo Estado viene ejerciendo sistemáticamente contra las personas LGBTQ+, la Honorable Cámara de Diputados de la Nación creó por Resolución Presidencial N° 1098/20 el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para Personas Travestis y Trans como política pública esencial de esta Cámara para facilitarles el acceso al trabajo a las personas que siempre estuvieron excluidas de la posibilidad de un empleo formal.

Sin embargo, sabemos que para garantizar realmente el derecho al trabajo son necesarias muchas otras medidas además de la que otorga el acceso al mismo. Porque el derecho al trabajo no debe ser a cualquier tipo de tarea, en cualquier ambiente y en cualquier condición; **debe ser entendido como un derecho integral que nos permite acceder a su vez a otros derechos, y uno de los factores fundamentales es que se desarrolle en un lugar libre de violencias.** Por eso, esta guía nos invita a repensar nuestras prácticas y acciones cotidianas que están **arraigadas en una cultura profundamente patriarcal que sigue sosteniendo estereotipos binarios y estigmatizando a las personas que no obedecen a dichos patrones.**

Desde la Cámara de Diputados de la Nación convocamos a todas las personas trabajadoras, y a quienes cumplen funciones de mando, a seguir esta guía para poder construir un nuevo pacto social que nos permita transitar vidas vivibles colectivamente para todes. **Esperamos que sea un punto de partida para repensarnos, generar lazos libres de violencia y construir un Estado que lleve el Orgullo como política central; un Estado que nos dé Orgullo.**



ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL

ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL

SEXO: Es una categoría binaria que surge de la interpretación histórica y cultural de ciertas diversidades anatómicas y fisiológicas entre las personas, en especial —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad. **Este sistema de clasificación excluye las corporalidades que no se encasillan -ni siquiera aproximadamente- entre lo esperable.** Así, se denomina intersex a aquellas personas que presentan una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, **se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer** ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse y relacionarse con las demás personas; con quienes son de su mismo o contrario sexo específicamente. Esta construcción social de expectativas, que varía según el lugar y la época, se denomina **género**.


ORIENTACIÓN SEXUAL: Es la orientación del deseo de cada persona, y refiere hacia quiénes se siente atraída emocional, afectiva y sexualmente.

En nuestras sociedades **las identidades de género cargan con expectativas y estereotipos** de orientaciones sexuales supuestamente correspondientes y exclusivas: los varones, sólo por ser varones, se sentirán atraídos por las mujeres, por ejemplo.

En términos generales, **una persona que se siente atraída por personas del género opuesto, se denomina heterosexual.** La persona que se siente atraída **por personas del mismo género se denomina homosexual.** Aquella **que se siente atraída por diversos géneros se denomina bisexual.** Finalmente, quien no se siente atraída hacia otras personas, o que solo se **siente atraída afectivamente pero no físicamente, se denomina asexual.**

Hablamos de orientaciones sexuales cuando utilizamos los términos gay, lesbiana, marica o puto, torta, bisexual, y pansexual, entre otras. Podemos afirmar que muchas de esas orientaciones sexuales no son sólo “descriptivas”, sino palabras cargadas de sentido, muchas veces han sido utilizadas como insulto, como injuria y como un modo de arrojar a ciertas subjetividades al lugar de lo abyecto en la sociedad. Por esa razón, **términos como puto, torta o travesti, son consideradas “identidades sexo-políticas”: son reivindicadas por los colectivos y grupos activistas como un modo de invertir la injuria que pesa sobre esos cuerpos desobedientes de la heteronorma.**

La idea tradicional supone que sólo puede haber dos opciones de sexo biológico (varón o mujer), de las cuales se desprenden como consecuencia directa sólo dos opciones de género (varón o mujer); eso se denomina binarismo de sexo y género. **Esta visión tradicional y cerrada se completa con la idea de que solo hay una orientación sexual legítima, la heterosexual: esto se denomina heteronormatividad, puesto que hace de la heterosexualidad la norma.**



IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la dimensión subjetiva con la que cada persona se identifica y se define como varón, mujer, trans, travesti, no binarie (...) puesto que muchas personas no sienten que su identidad auto-percibida se encuadre en los casilleros binarios masculino / femenino. Es la forma en que las personas experimentan internamente su género y la expresión del mismo que asumen y contribuye al sentido de identidad, singularidad y pertenencia.

La Ley de Identidad de Género 26.743 en su artículo 2º define a la Identidad de Género como: **“La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”**

EXPRESIÓN DE GÉNERO: Es la exteriorización de la identidad de género de una persona a través del lenguaje, la apariencia, el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de su nombre -que puede o no coincidir con el género asignado al nacer- y demás características. **Todas las personas expresan su género de algún modo y en alguna medida.**

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Son aquellas construcciones simbólicas de roles y atributos de las personas, que se sostienen en las relaciones de género a partir del sexo asignado al nacer, y **establecen una jerarquía donde lo masculino es valorado como superior respecto de lo femenino.** Esta diferencia sexual se traduce en desigualdad social.

Los varones y las mujeres no ocupan el mismo lugar ni son valorados y valoradas de la misma forma; no tienen las mismas oportunidades ni reciben un trato igualitario. Esta construcción social genera un sistema que, entre otras cosas, hace que las feminidades ganen menos que los varones por igual tarea, les impida acceder a puestos de decisión política y laborales, **padezcan distintos tipos de violencia género y sean asesinadas por el sólo hecho de ser mujeres, travestis y trans.**

MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO

La prohibición de discriminar a las personas está consagrada en nuestra Constitución Nacional y en múltiples instrumentos legales internacionales que tienen jerarquía constitucional.


La no discriminación significa la obligación de dar igualdad de trato a todas las personas, este principio legal encuentra su fundamento en la dignidad y la libertad inherente a la condición misma de la persona humana. **Es una obligación ciudadana que fue evolucionando desde la “igualdad ante la Ley” hasta la garantía de “igualdad de oportunidades”**.

Nuestra Constitución Nacional (texto 1853-1860), en el artículo 16 declara que en la Nación no se admiten prerrogativas de sangre, ni de nacimiento, ni hay fueros personales ni títulos de nobleza y, por último, consagra la igualdad ante la Ley y la idoneidad como única condición para el acceso al empleo. También establece que la igualdad es la base del impuesto y las cargas públicas.

La misma Carta Magna en su artículo 19 consagra el derecho a la intimidad al establecer que: “las acciones privadas de los hombres (**dixit**) que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados”. **El derecho a la intimidad significa el derecho a vivir de manera autónoma, de acuerdo a las preferencias propias, cada opción de vida**. Asimismo, contiene el deber genérico de no dañar; un principio fundamental ya que la discriminación en cualquiera de sus formas trae como consecuencias algún tipo de daño a la dignidad de la persona.

Luego, la reforma constitucional de 1994 le dio jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que consagran la igualdad real de oportunidades y la no discriminación. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7º declara: **“Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” (todas las normas transcriptas están redactadas en masculino en su mal uso genérico, que supone universalizar lo humano pero lo que logra es invisibilizar lo femenino y lo diverso, provocando la paradoja de discriminar en el mismo hecho en el que se anuncia la no discriminación)**.

La Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Ley 23.054, en su artículo 24 establece: “Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su protocolo, Ley 23.313, establece en su artículo 26 que: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección. A este respecto, **la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación** por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.




La Observación General N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que es el órgano de aplicación del mencionado Pacto, señala que: “En “cualquier otra condición social”, tal y como se recoge en el artículo 2.2 del Pacto, se incluye la orientación sexual. **Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto**, por ejemplo, a los efectos de acceder a la pensión de viudez. **La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación.** Por ejemplo, los (dixit) transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo.”

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (adoptado por la Argentina en diciembre de 1966), estableció que los Estados Parte se comprometen a adoptar medidas concretas tendientes a garantizar la igualdad en el goce de los derechos sociales, económicos y culturales allí reconocidos, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, entre otros los derechos vinculados con el ámbito laboral, las condiciones de trabajo, la remuneración y la igualdad de oportunidades para ser promovido.

Por su parte, en **la Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, se establece que “la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” y el artículo 5 que establece: “ a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Por su parte, la **Organización Internacional del Trabajo**, proclamó como principio fundamental que “...todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condición de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...” ya que cuando los Estados adhieren sin reservas a este principio se comprometen en la tarea de luchar contra la discriminación y promover la igualdad.

En ese sentido, el **Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre discriminación laboral establece que discriminación abarca “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” considerando además que constituye una violación de los derechos humanos. Además, en el informe



del 2007 se incorporan como “nuevas formas de discriminación” aquellas que se basan en la identidad sexual, y en el informe de 2011 **se ratifica la discriminación por orientación sexual e identidad de género y se asume que la igualdad en el trabajo es un objetivo a alcanzar.**

En igual sentido, el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional pone a cargo del Congreso la obligación de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales vigentes en materia de derechos humanos.

La Ley 24.012 que estableció hace treinta años en el ámbito político-electoral el denominado “cupos femenino”, la Ley 25.674 y el decreto 514/03 que incorporaron un régimen de cupos para las mujeres en los órganos directivos, cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos de trabajo, la reciente Ley 27.412 de Paridad de Género En Ámbitos De Representación Política que aumentó el cupo estableciendo la paridad en las listas de personas candidatas al Congreso de la Nación y al Parlamento del Mercosur y el Decreto 721/2020 que estableció que en el sector público nacional los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) por personas travestis, transexuales y transgénero, son algunas de las normas que dan cuenta de esta tarea de reconocimiento y participación igualitaria.

La problemática de la discriminación no afecta únicamente a las personas que están sujetas a una relación laboral, así como tampoco es exclusiva del ámbito laboral, es un acto de violencia que atenta contra los derechos fundamentales de la persona humana -en cualquiera de los ámbitos o esferas en que se desarrolle- y, por ello, es que ha sido objeto de regulación especial desde todas las ramas del derecho.

PROTECCIÓN LEGAL DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

Ley 26.150 de Educación Sexual Integral.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal. Esta norma entiende por educación sexual integral la que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos.

Dentro de los contenidos curriculares previstos, se encuentra el conocimiento de los derechos de las diversidades sexuales y de la responsabilidad del Estado frente a situaciones de discriminación y violación de derechos.

Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario.

Incorporó el matrimonio entre personas del mismo género al ordenamiento jurídico argentino. De esta manera se otorgó a todas las personas el acceso en igualdad de condiciones al matrimonio y al derecho fundamental de constituir una familia con reconocimiento legal. **Argentina fue el primer país de la región en garantizar este derecho.**

La voluntad procreacional como causa de filiación en el Código Civil y Comercial.

El Código Civil y Comercial sancionado en 2014 (Ley 26.994), incorpora en su artículo 558 a la voluntad procreacional como una de las causas de filiación.

La voluntad procreacional es el acto de decisión autónoma e independiente de ser madre o padre, es la causa eficiente por excelencia de la filiación. Su fundamento es el amor filial.

Significa que las hijas, hijos e hijes que se conciban mediante técnicas reproductivas también lo son de quien haya prestado su consentimiento previo, informado y libre con independencia del material genético. Es así como una o más personas, a pesar de no tener vínculo biológico alguno con la persona nacida, son igualmente inscriptas como progenitoras con los mismos deberes y derechos.

Inscripción de hijas, hijos e hijes de parejas del mismo género.

Quienes nacen de parejas del mismo género, independiente de su estado civil, tienen el derecho de ser inscriptas como hijos e hijas de ambas madres o padres, sin establecer constancias discriminatorias ni referencias a la orientación sexual de sus progenitoras o sus progenitores. **Esto garantiza el plexo de derechos que le corresponden a las infancias.**

Distintas jurisdicciones han dictado normativa al respecto: la Ciudad de Buenos Aires en su Resolución N° 38-SSJUS/12 y la Provincia de Buenos Aires mediante la disposición interna N° 43 del Registro Provincial, por mencionar algunos ejemplos. Asimismo, el Registro Nacional de las Personas (RENAPER) en el 2015 adecuó sus

procedimientos administrativos de manera tal que los campos PADRE/ MADRE, fueron reemplazados por Progenitor 1, Progenitor 2 y Progenitor 3.

De esta manera, se incorpora en la inscripción la posibilidad de la triple filiación, respetando la voluntad procreacional como causa de filiación y el derecho a la identidad.

Ley 26.657 de Salud Mental.

En el marco de esta norma se prohíbe diagnosticar un trastorno psiquiátrico basándose únicamente en la orientación sexual y/o identidad de género de una persona. **Cambia el paradigma de la medicina que pretendía patologizar a quienes no se adecuaban a la norma heterosexual.**

Ley 26.682 Marco Regulatorio de Medicina Prepaga.

Establece la cobertura de la medicina prepaga a todo el grupo familiar primario de la persona afiliada, extendiendo la cobertura a la persona conviviente en unión de hecho, y a sus hijas e hijos.

Ley 26.743 de Identidad de Género.

Proporciona un marco jurídico que respeta la identidad de las personas trans —travestis, transexuales y transgéneros— y garantiza su libre desarrollo. **Establece el derecho de las personas al reconocimiento de su identidad de género,** al libre desarrollo de su persona según su identidad autopercebida y a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto al nombre de pila, imagen y sexo; tenga o no hecha la rectificación en su DNI.

La ley permite la rectificación registral del sexo y cambio de nombre a través de un trámite administrativo ante el RENAPER, aunque también debe respetarse la elección del propio nombre cuando la persona decida no acceder a ese derecho.

La Ley, que fue pionera en el mundo, garantiza el pleno goce a la salud integral; esto significa que la persona tiene derecho a acceder a modificaciones corporales, intervenciones quirúrgicas, tratamientos hormonales y demás prácticas sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa. Las personas menores de edad también están contempladas bajo la protección de la Ley.

Ley 26.791. Agravantes en el Código Penal.

Agrava las penas pudiendo aplicar reclusión o prisión perpetua para los delitos de homicidio, lesiones y abuso de armas que se hayan cometido por razón del género (femicidio/travesticidio), la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona que haya resultado víctima del delito.

Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida y su Decreto reglamentario 956/2013.

Incorpora como prestaciones obligatorias las técnicas que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como de reproducción médicamente asistida.

Establece expresamente que las personas beneficiarias de la Ley no podrán ser excluidas debido a su orientación sexual o su estado civil.

Ley Micaela 27.499.

La Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los tres poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Su nombre conmemora a Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, feminista y militante del Movimiento Evita, que fue asesinada por el femicida Sebastián Wagner, condenado a prisión perpetua.

Dentro de los contenidos mínimos a dictarse, incorpora los Derechos Humanos de las Mujeres y las Diversidades.

CULTURA DEL TRABAJO PARA EL RESPETO Y LA CELEBRACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

CULTURA DEL TRABAJO PARA EL RESPETO Y LA CELEBRACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

A pesar de todos los avances sociales y legislativos, la discriminación por orientación sexual e identidad de género, su expresión en la educación, la salud y el lugar de trabajo de las personas, siguen provocando discriminación, violencia y marginación hacia las personas LGBTIQ+ en la Argentina.

En el ámbito laboral subsisten grandes dificultades y reiteradas violaciones a los derechos de las personas trans, travestis, lesbianas, gays y no binarias tanto en el acceso al empleo como en la permanencia y trato digno dentro del lugar de trabajo. **Estas situaciones provocan la vulnerabilidad de las personas.**

Existen ciertos **interrogantes que se le presentan a las personas LGBTIQ+ al momento de buscar un trabajo**, o incorporarse al mismo, como por ejemplo: ¿Tengo que informar mi orientación sexual en la entrevista o después de haber conseguido el puesto laboral? ¿Está bien que le cuente a las otras personas trabajadoras? ¿Podré llevar a mi compañera/o/e cuando haya una reunión social? ¿Puedo incorporar a mi compañera/o/e a la Dirección de Ayuda Social (DAS)? ¿Existe un protocolo para aquellas personas trabajadoras que inician su transición de género?

Además, hay diferencias sustanciales en los tipos y la extensión de la discriminación que enfrentan las personas trabajadoras LGBTIQ+ que ingresan a la Cámara de Diputados de la Nación. En líneas generales, **para las lesbianas, gays y bisexuales, las problemáticas centrales tienen que ver con la visibilidad, la discriminación en el ámbito de trabajo, las barreras para el ascenso y el desarrollo de una carrera laboral y los estereotipos de género; pero para las personas trans las dificultades comienzan mucho antes, en sus trayectorias de educación y/o formación. Y la sistemática exclusión de todos los ámbitos de inclusión y participación social.**

Las barreras sociales afectan diferentes ámbitos de la política de empleo y de la cultura del lugar de trabajo, y cuando no son abordadas, generan mayores obstáculos. Un punto de partida para mejorar la cultura de trabajo es realizar una evaluación de las políticas laborales y las prácticas existentes en la organización. A partir de ahí, se puede trazar **una hoja de ruta considerando las necesidades de mejora en cada área para lograr la igualdad de condiciones laborales de todas las personas trabajadoras.** Estos son algunos aspectos a tener en cuenta:

Política de igualdad de oportunidades o de no discriminación.

En primer lugar, se debe evaluar la Política de Igualdad de Oportunidades o Política de No Discriminación y si la misma incluye expresamente la orientación sexual y la identidad y expresión de género. Es indispensable incorporar de manera expresa tanto la orientación sexual, la identidad de género como la expresión de género en estas políticas, para fomentar la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Cuando existe una política escrita de no discriminación, los valores de la organización y de los equipos de trabajo están codificados y su compromiso de hacer cumplir esos valores se hace evidente para todas las personas trabajadoras actuales y potenciales.

De no existir una política al respecto, debe ser creada y publicada para darle visibilidad; ese es el paso inicial para mostrar el compromiso de la institución con la diversidad.

Código de vestimenta/uniformes

La política de código de vestimenta puede variar de un área a otra, dependiendo de las tareas que se desempeñan dentro de la organización.

Sin embargo, puede ser un tema sensible para aquellas personas trans/travestis que se encuentran realizando su transición de género o para las personas trabajadoras no binarias.

Es recomendable que el código de vestimenta o los uniformes requeridos sean neutrales para evitar estereotipos de género. Asimismo, se debe respetar que las personas trans, o que estén en proceso de transición de género, usen la vestimenta o uniforme acorde a su autopercepción de género.

Lenguaje inclusivo y trato digno

En el ámbito laboral es importante lo que decimos y cómo lo decimos. Para lograr espacios de trabajo libres de discriminación, es imprescindible la utilización del lenguaje inclusivo.


Desde un enfoque de derechos es imperioso que las comunicaciones y documentos de la institución estén redactados utilizando lenguaje no sexista. **Esto significa que se debe evitar el uso del masculino como genérico universal.**

El uso de pronombres personales inapropiados para referirse a una persona trans constituye un acto de violencia. Si no sabe qué pronombre utilizar, se le pregunta a la persona como prefiere ser nombrada. Esto incluye el trato en femenino o masculino o neutro según la identidad de la persona.

Materiales de comunicación y difusión

La diversidad como valor institucional debe ser ratificada y promovida a través de manifestaciones públicas, tanto desde las áreas de trabajo como desde las propias autoridades. Pueden ser visibilizadas a través de comunicaciones internas, redes sociales y a través de eventos o acciones simbólicas.

Estas muestras de apoyo deben suceder cotidianamente y específicamente en aquellas fechas reivindicativas de los derechos del colectivo LGBTIQ+, o días a favor de la visibilidad y la no discriminación.



Debe visibilizarse y ponerse en valor a las personas trabajadoras del colectivo LGBTQ+, que así lo deseen; **presentar los servicios que la institución tiene hacia a la comunidad y las iniciativas de diversidad que la organización lleva adelante. Dar a conocer las políticas antidiscriminatorias que se realizan en pos de la igualdad.**

Capacitaciones, políticas de no discriminación, diversidad e inclusión y otros materiales

Es fundamental sostener espacios de sensibilización y capacitación.

El enorme desafío de la Ley Micaela (27.499) contempla esta tarea pero no debe agotarse allí, **es imprescindible generar distintas instancias de encuentro donde poder profundizar sobre estos temas para lograr un cambio real.**

Se debe revisar también si dentro de los planes de capacitación, están incluidas las problemáticas del colectivo LGBTQ+ con una mirada transversal que tiña toda la formación y la política institucional.

Otro punto a tener en cuenta es, en qué carácter se dictan esas capacitaciones, si son de asistencia voluntaria u obligatoria y qué tipo de incidencia se logra, ya que **es indispensable llegar a todo el universo de personas trabajadoras.**

Además, las personas travestis, trans, lesbianas, gays, no binarias tienen que ser consideradas para dar capacitaciones. No es sólo transmitir y transversalizar la política de diversidad, sino además protagonizarla.

Protocolo para las personas trabajadoras que quieran realizar una transición de género

Una persona trabajadora en transición de género, enfrenta una gran cantidad de desafíos tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo.

Para asegurar que la organización sea inclusiva y contenedora, **es preciso contar con un protocolo de acción para implementar durante el proceso de transición que brinde acompañamiento, tranquilidad, orientación y apoyo a las personas trans.**

Estas pautas también deben garantizar que la persona no sufra discriminaciones ni hostigamientos y pueda continuar desempeñando sus funciones sin inconvenientes.

Para la redacción de dichos documentos, debe contarse con la experiencia y el apoyo de organizaciones de la sociedad civil que promuevan los derechos de las personas trans y los propios trabajadores.

Cobertura y atención de salud para personas trabajadoras

El plan médico ofrecido debe cubrir los tratamientos integrales hormonales y demás procedimientos relativos a las personas trans/travestis y no binarias o en transición de género, así como los tratamientos de técnicas de reproducción humana asistida, incluidos dentro del Plan Médico Obligatorio, a partir de la sanción de las leyes 26.743 y 26.862 respectivamente.

Es importante que las personas trabajadoras tengan conocimiento de los tratamientos que están disponibles y cómo acceder a los mismos, que la prestadora de salud brinde la información necesaria y cumpla con los derechos y plazos establecidos.

Además, a fin de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo e igualitario, la institución **deberá proporcionar y/o extender las licencias por nacimiento y por adopción** a todas las personas trabajadoras indistintamente de su conformación familiar o estado civil **de manera igualitaria.**

Prácticas no escritas

Un punto importante a evaluar son aquellas prácticas y actitudes que si bien no están escritas, existen y muchas veces están muy arraigadas en la cultura organizacional.

Un proceso de evaluación exhaustivo debe incluir conversaciones tanto con las autoridades y mandos medios, como con la planta de personal.

Una herramienta útil puede ser una encuesta o un foro de discusión sobre los problemas que enfrentan las personas trabajadoras en los espacios de trabajo para relevar qué sucede en cada espacio.

Una vez que se hayan evaluado las políticas y prácticas de la organización, se podrán planificar y calendarizar los cambios necesarios para lograr un ambiente de trabajo más inclusivo para todas sus personas trabajadoras.

DIAGNÓSTICO INICIAL

DIAGNÓSTICO INICIAL

Es preciso, a fin de elaborar propuestas de acción concretas, realizar un diagnóstico para entender de qué situación se parte. Con el resultado, y teniendo en cuenta las particularidades de cada área relevada, se podrán trazar distintas estrategias para construir espacios de trabajo libres de discriminación.

A continuación, enumeramos los aspectos que se deben tener en cuenta para evaluar si nuestro espacio de trabajo es inclusivo y libre de discriminación, para después poder planificar y actuar al respecto.

La “orientación sexual” y la “identidad y expresión de género” están incluidas en la política de no discriminación de la organización.

SI NO

La política del código de vestimenta es neutral y respetuosa hacia todas las personas trabajadoras.

SI NO

Capacita y sensibiliza en temáticas de diversidad.

SI NO

La institución colabora con organizaciones LGBTIQ+.

SI NO

Busca activamente personas trabajadoras LGBTIQ+.

SI NO

Participa en ferias y conferencias profesionales sobre diversidad.

SI NO

Cuenta con un protocolo o guía para las personas trabajadoras en transición de género donde esté documentada la política de trato digno (dar apoyo y facilitar el cambio de nombre en la documentación, adecuación de instalaciones -sanitarios por ejemplo-, códigos de vestimenta y acciones contra el acoso).

SI NO

Cuenta con un Área de Diversidad oficialmente reconocida.

SI NO

Tiene un grupo de afinidad LGBTIQ+ reconocido oficialmente.

SI NO

Tiene una política de empleo dirigida hacia el colectivo LGBTIQ+.

SI NO

BUENAS PRÁCTICAS PARA UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

Además de una capacitación y sensibilización continua en Diversidad, es fundamental que la institución cuente con una política interna y con procedimientos para garantizar que el acceso al empleo y la selección del personal estén libres de discriminación.

Las medidas que aquí se presentan sirven de apoyo para las personas trabajadoras que se encargan de la contratación y selección de personal. **Es necesario realizar una revisión de los procedimientos de selección de personal para que todas las personas puedan sentirse cómodas al presentarse a una convocatoria frente a un puesto disponible y que se les brinde un ambiente seguro para expresarse abiertamente.**


Frecuentemente, en el proceso de entrevistas, se presume la heterosexualidad de la persona que se postula. Habitualmente, se hacen preguntas o se piden datos personales sobre la pareja de la persona que se está postulando o de su situación familiar. **Los pedidos de datos personales que no hacen a la idoneidad del puesto deben ser erradicados tanto de las publicaciones de búsqueda de empleo como del proceso de selección.**

También puede ocurrir que quienes realizan el proceso de selección de personal tengan ideas estereotipadas sobre determinados puestos de trabajo y esto puede afectar sus decisiones.

En estos casos, la institución deberá trabajar para establecer procesos internos estandarizados que regulen los mecanismos de entrevistas, proporcionar **capacitación a quienes seleccionan personal para erradicar estereotipos y prejuicios y garantizar que la toma de decisiones a la hora de seleccionar una persona trabajadora sea justa y libre de discriminación.**

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Prestar atención al lenguaje utilizado en la búsqueda laboral. Que los requisitos guarden relación con el puesto que se necesita cubrir. Pensar si el modo de comunicar podría desalentar involuntariamente a algunas personas para postularse.
- Entrenar y capacitar en diversidad al equipo de selección de personal.
- Adecuar los beneficios laborales, como las licencias por nacimiento o por adopción, a todos los tipos de familias de manera igualitaria.
- Si no existe, crear una política de diversidad e inclusión que incida en el proceso de selección.
- Participar y colaborar con eventos de la comunidad LGBTIQ+.



- Utilizar imágenes o palabras en sus medios de comunicación y difusión que valoren las identidades diversas. El uso de los colores del arco iris en imágenes y material gráfico, la incorporación de imágenes de personas diversas en las campañas de comunicación tanto interna como externa, contribuyen a fomentar la inclusión.

- Dar a conocer siempre la política de igualdad y diversidad a quienes ingresan a trabajar en la institución.

- Adaptar los procedimientos de selección y movimiento de personas trabajadoras para asegurarse que todas las personas sean incluidas y tratadas de manera justa, sin discriminación.

- Verificar el vocabulario utilizado en los formularios de la institución, para que los mismos sean inclusivos para todas las personas, **evitando los usos binarios.**

- Buscar mecanismos de participación para las personas trabajadoras LGBTQ+ con el fin de garantizar que las políticas y los procedimientos sean inclusivos y eficaces.

- Capacitar a las personas trabajadoras responsables de la toma de decisiones.

- Establecer un mecanismo de actuación en el caso hipotético de que la persona que está haciendo entrevistas de trabajo haya hecho comentarios prejuiciosos, o haya visto sesgada su decisión basada en la orientación sexual o la identidad de género en lugar de fundarse en la capacidad de la persona postulante.

Es importante resaltar que; la forma en la que se solicita cubrir una vacante laboral, el proceso de selección y el trato hacia las personas que se postulan dará lugar a una reputación sobre la institución respecto a su nivel de inclusión y no discriminación. **Y es la primera forma de presentarse, de mostrar el tipo de organización que es.**

PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD/EXPRESIÓN DE GÉNERO

La mayoría de casos de acoso no llegan a denunciarse por temor a represalias o a que la denuncia no resuelva el problema de fondo y genere otros. También puede ocurrir que muchas personas no hayan hablado abiertamente de su orientación sexual y sientan que, al realizar la denuncia, estén obligadas a hacerla pública y se incrementen aún más el acoso.

Por estos motivos, es fundamental contar con una política y un procedimiento para denunciar la violencia y el hostigamiento contra las personas trabajadoras LGBTQ+.

Dicho procedimiento debe preservar a la persona denunciante, debe tratarse de manera confidencial y ser conocido por todas las personas trabajadoras de la organización, garantizando que frente a un caso de acoso u hostigamiento tanto la persona que lo ha sufrido como las personas que sean testigos puedan saber a dónde recurrir y cómo hacerlo.

No solo las agresiones físicas y/o verbales son violencia. Excluir, ignorar o hacer bromas o comentarios ofensivos implican acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo. Tratar a una mujer trans en masculino y a un varón trans en femenino constituye un acto de violencia que debe ser atendido y sancionado. Un entorno hostil también puede constituir una forma de acoso, incluso cuando las acciones y los comentarios no están dirigidos a una persona en particular.

Es importante asegurarse que las autoridades y las personas trabajadoras con personal a cargo, estén adecuadamente capacitadas para manejar situaciones relacionadas con el acoso y la intimidación en sus áreas. Y que sepan cuál es el protocolo a seguir en cada situación,

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Garantizar que todas las personas trabajadoras entiendan que ninguna forma de acoso u hostigamiento basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género será tolerada.
- Crear una política donde se incorpore, expresamente, el acoso y el hostigamiento hacia las personas LGBTQ+. La misma debe contener definiciones claras de acoso y ejemplificar las conductas inaceptables. Esta política debe ser refrendada por las máximas autoridades de la organización.

- Asegurar que las autoridades y personas trabajadoras con personal a cargo comprendan sus deberes en la prevención y el abordaje ante situaciones de intimidación y acoso, incluyendo el respeto a la confidencialidad.

- Crear un mecanismo para que las personas trabajadoras puedan denunciar situaciones de acoso y violencia en relación a su orientación sexual y su expresión o identidad de género. Asimismo, dicha información deberá darse a conocer por los distintos canales internos y externos de comunicación.

- La institución debe demostrar activamente que la discriminación y el acoso basado en la orientación sexual y la identidad o expresión de género son intolerables y sancionados.

La HCDN cuenta con un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral con perspectiva de Género.

Es un equipo interdisciplinario que brinda asistencia, asesoramiento y contención de manera gratuita y confidencial, reservando tu identidad.

Recibe tu consulta, denuncia o presentación y a partir de ella activa un procedimiento para prevenir o hacer cesar las situaciones de violencia laboral, acoso y/o discriminación.

Por cualquier denuncia o consulta escribí a: **comitevlg@hcdn.gob.ar**

MATERIALES Y DOCUMENTOS DE LA INSTITUCIÓN

Es frecuente encontrar documentos o formularios que utilizan el genérico masculino únicamente, o son heteronormados, se escriben en binario y no incluyen la diversidad sexual ni familiar. Para evitar este uso sexista:

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Comunicar de manera inclusiva: incorporar a las personas trabajadoras LGBTQ+ -que así lo deseen- en las gacetillas, comunicaciones internas y el material gráfico de difusión que utilice la organización.
- Revisar y actualizar los materiales escritos comprobando que sean respetuosos de la diversidad y que no sean heteronormativos y/o sexistas. Que no conlleven el masculino como universal ni recurran al modo binario.
- **Capacitar en diversidad a las personas trabajadoras de los equipos de prensa y comunicación.**

DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA

Las organizaciones tienen formas diferentes de evaluar el desempeño de las personas trabajadoras. Las personas LGBTIQ+ en particular sufren muchos prejuicios y estereotipos sobre qué tipo de tareas o en qué áreas de trabajo se pueden desempeñar y en cuáles no.

También puede suceder que sufran prácticas discriminatorias por parte de quienes tienen que evaluar su desempeño si este proceso no está debidamente estandarizado.

Muchas personas con personal a cargo y responsables de evaluar su rendimiento desconocen los modos en los que una persona trabajadora puede verse afectada, aunque tengan la obligación de ayudarlas a superar esos obstáculos y barreras para que puedan progresar en su carrera laboral.

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Crear una cultura laboral de respeto e inclusión: en todas las comunicaciones e información que se difunda a las personas trabajadoras se debe **transmitir el mensaje de que las decisiones sobre selección, promoción y desempeño del personal están basadas en el mérito y su competencia y no se ven afectadas por la orientación sexual y la identidad o expresión de género.**
- Se deben establecer procedimientos claros y públicos de promoción de carrera.
- Las autoridades y personas trabajadoras con personal a cargo deben ser capaces de identificar cualquier sesgo de género que pueda afectar a las personas, evitar los juicios de valor y conocer los conceptos y estereotipos erróneos que pueden aplicarse a las personas.

VISIBILIZAR EL RESPETO Y EL VALOR POR LA DIVERSIDAD

Es importante reforzar continuamente el mensaje de la institución –interna y externamente- sobre el valor que le da a la diversidad, a las personas LGBTIQ+ y a los espacios de trabajo libres de discriminación. Llevar adelante acciones positivas al respecto será esencial para que todas las personas se sientan cómodas, y representará **un fuerte mensaje hacia todas las personas trabajadoras: la institución no tolera la discriminación.**

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Incorporar en el calendario de efemérides de la organización fechas significativas para la comunidad LGBTIQ+. Algunos ejemplos se describen a continuación:

7 DE MARZO: DÍA DE LA VISIBILIDAD LÉSBICA;

8 DE MARZO: DÍA DE LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS;

31 DE MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA VISIBILIDAD TRANS.

9 DE MAYO: CONMEMORACIÓN DE LA SANCIÓN DE LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO;

7 DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO;

28 DE JUNIO: DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGBT;

5 DE JULIO: CONMEMORACIÓN DE LA SANCIÓN DE LA LEY DE MATRIMONIO IGUALITARIO;

23 DE SEPTIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL DE LA BISEXUALIDAD;

MES DE NOVIEMBRE: MES DE MARCHAS DEL ORGULLO A NIVEL NACIONAL.

- **Crear áreas de diversidad** donde las personas trabajadoras LGBTIQ+ puedan acudir dentro de la organización.

- Fomentar la **creación de redes de personas trabajadoras LGBTIQ+** dentro de la organización, mostrando el compromiso con la diversidad en el lugar de trabajo. Estas redes pueden generar un entorno más seguro y mejorar el clima laboral.

- Realizar capacitaciones para que todas las personas trabajadoras tengan herramientas para prevenir y combatir la discriminación.

- Hacer campañas de difusión visibilizando la diversidad e incorporar en el material gráfico –en las carteleras y comunicaciones internas- temáticas de diversidad, en apoyo al colectivo LGBTIQ+ y condenando la discriminación.

- Fomentar una red de Diputadas y Diputados que hayan trabajado en iniciativas parlamentarias positivas en materia de ampliación de derechos para que apoyen cada acción que se realiza.

PROTOCOLO PARA PERSONAS EN TRANSICIÓN DE GÉNERO

Las personas travestis y trans sufren mayor discriminación y suelen ser excluidas del ámbito laboral. Para lograr un espacio de trabajo inclusivo y libre de discriminación es imprescindible contar con programas de empleo que tengan en cuenta las vulneraciones que padecen, en su gran mayoría, desde edad temprana.

ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Garantizar que las instalaciones laborales (sanitarios, vestuarios y otros espacios) puedan ser utilizadas de acuerdo al género autopercebido.
- Adaptar el código de vestimenta y los uniformes para que sean neutrales, evitando estereotipos de género. Respetar a las personas trans o en proceso de transición de género en su uso de vestimenta acorde a su autopercepción de género.
- Crear un protocolo para implementar la política de no discriminación de género. Para la elaboración de la misma, se podrá contactar a organizaciones civiles que promuevan los derechos de las personas travestis y trans.
- Capacitar a las personas trabajadoras en la utilización de lenguaje apropiado, inclusivo y no sexista. El uso de nombres o pronombres incorrectos para las personas trans es ofensivo. Utilizar el lenguaje apropiado puede significar la diferencia entre incluir a una persona LGBTIQ+ en el lugar de trabajo o hacer que se sienta excluida y marginada.
- Expresar de manera clara y por escrito el compromiso de la organización con la diversidad, la igualdad y la no discriminación como política transversal.

RECOMENDACIONES FINALES

RECOMENDACIONES FINALES

Una vez que fueron evaluadas las políticas y prácticas de la organización, es preciso trazar estrategias para determinar dónde es necesario llevar adelante mejoras y de qué tipo.

Algunos cambios pueden llevar tiempo para su implementación, sin embargo **hay acciones que pueden aplicarse de forma inmediata y facilitarán que la cultura de trabajo se torne más inclusiva para todas las personas.**

- Promover un ambiente laboral donde las personas se sientan cómodas utilizando lenguaje inclusivo y no sexista.
- Redactar un protocolo de respeto y actuación ante las personas que están en transición de género.
- Revisar los materiales electrónicos y físicos dirigidos a personas trabajadoras actuales y potenciales y al público general, e incluir ejemplos de participación y apoyo a la diversidad.
- Identificar organizaciones LGBTIQ+ de su comunidad para colaborar con el trabajo que realizan. Se pueden celebrar convenios de colaboración y formación con dichas organizaciones.
- Incorporar la agenda LGBTIQ+ para que la institución participe, apoye actividades y se manifieste en fechas emblemáticas.
- Desarrollar una red de talento LGBTIQ+ para compartir experiencias y construir iniciativas de mejora.
- Contar con un Área de Géneros y/o Diversidad, en la que las temáticas LGBTIQ+ se puedan transversalizar en sus proyectos.

Abordar las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género en el ámbito laboral requiere de un trabajo transversal, involucrando a todas las personas trabajadoras.

Es fundamental reforzar el compromiso de la institución y de sus autoridades, con el reconocimiento y el respeto de todas las personas, garantizándoles un trato digno desde una perspectiva de diversidad sexual. Solo así podrá lograrse un ambiente de trabajo libre de discriminación que apuesta por la diversidad.



GLOSARIO

Sexo: Limitaremos la acepción del término sexo a su dimensión biológica, la cual hace referencia a los órganos genitales que determinan la identificación binaria de varones y mujeres; conjunto de órganos sexuales de cada persona.

Género: Es el conjunto de atributos, prácticas, valores y comportamientos que determinan cómo debe ser un varón y cómo debe ser una mujer en una sociedad determinada. Es decir, sobre la base del sexo biológico se asignan diferencias que son de carácter sociocultural. Por su condición social, cultural y por lo tanto histórica, implica que puede ser transformada de acuerdo al contexto. En consonancia con la propuesta teórica de la antropóloga feminista Marta Lamas, entendemos que las representaciones y valoraciones de lo femenino y lo masculino son producto de complejas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales y que constituyen modos de significar relaciones de poder y estructurar relaciones sociales.

Identidad de género: Más allá del sexo biológico asignado al momento del nacimiento, las personas desarrollan una identidad de género que puede o no coincidir con él. Es por ello que la identidad de género no es del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de componentes sociales y psíquicos. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten como propia. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones.

Heterosexualidad: Es la orientación del deseo y el afecto hacia personas de un género distinto al propio.

LGTBIQ+: Acrónimo para designar a lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexual y queer. El + (más) se coloca para expresar que dicha enumeración no es taxativa, puesto que pueden existir tantas identidades como personas.

Lesbiana: Mujer que siente atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.

Gay: Varón que siente atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otros hombres.

Bisexual: Persona cuya atracción emocional, afectiva y/o sexual se expresa hacia personas de diversos géneros.

Asexual: Persona que presenta una ausencia de deseo sexual por otras. Sin embargo, siente atracción afectiva, intelectual y/o emocional por otras personas como una no asexual.

Trans: Es un concepto que hace referencia a travestis, transexuales y transgéneros. Se utiliza para expresar el conjunto de las identidades trans, es decir aquellas personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad diferente del género asignado al nacer. Esta identidad no presupone una orientación sexual determinada. Asimismo hay personas trans que se identifican dentro del espectro binario y otras que se identifican como no binarias.



Identidad Travesti: En palabras de Lohana Berkins, activista travesti: “la identidad travesti cuestiona la noción de identidades como límites (...). Las travestis somos personas que construimos nuestra identidad cuestionando los sentidos que otorga la cultura dominante a la genitalidad. El travestismo irrumpe en la lógica binaria de las sociedades occidentales que es hegemónica y que oprime a quienes se resisten a ser subsumidas y subsumidos en las categorías “varón” y “mujer”. En Latinoamérica, el travestismo se construyó como un espacio propio a través de la movilización política y de la discusión con otros sujetos subordinados. Es una categoría política”.

Transgénero: Son las personas que expresan un género diferente al asignado al nacer. Pueden modificar sus cuerpos mediante terapias hormonales, cirugías de modificación corporal, etc. Esta identidad no presupone una orientación sexual determinada.

Transexuales: Son las personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género diferente del género asignado al nacer y que, además de modificar parcialmente sus cuerpos mediante cirugías, terapias de hormonas, implantes mamarios, readecuan o desean readecuar, su genitalidad. Esta identidad no presupone una orientación sexual determinada.

Intersex: El término intersex engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica del modelo dicotómico varón-mujer. Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo; el consentimiento previo, libre y completamente informado de quién es intersex es un requisito que se debe garantizar en todos los protocolos y prácticas médicas. La intersexualidad no es una patología, sino una condición de no conformidad física con criterios culturalmente definidos de normalidad corporal.

Queer: La teoría queer parte de la consideración del género como una construcción y no como un hecho natural y establece ante todo la posibilidad de repensar las identidades rompiendo los cuadros normativos de la sociedad.

Personas No Binarias: Personas que no se identifican dentro del espectro binario varón-mujer o con la distinción femenino-masculino.

Crímenes de odio: El Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT define a este tipo de crímenes como un acto voluntario consiente, generalmente realizado con saña, que incluye, pero no se limita, a violaciones del derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la igualdad, a la integridad personal, a la libertad personal y a la vida. Estas agresiones tienen la intención de causar daños graves o la muerte a la víctima, y está basada en el rechazo, desprecio, odio y/o discriminación hacia un colectivo de personas históricamente vulneradas y/o discriminadas, en este caso, la comunidad LGBT.



BIBLIOGRAFÍA

- Barreiro, A. (2015). Las identidades LGBT en el mundo del trabajo. 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. <https://doi.org/> https://www.aset.org.ar/2015/ponencias/17_Barreiro.pdf
- Berkins, L. (2017). Travesti: una identidad política. Recuperado de <https://www.eldiaonline.com/travesti-una-identidad-politica-n492081>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2015). Violencia contra personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI (2005). Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina: Diagnóstico y propuestas. Recuperado de <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2010/04/plannacional.pdf>
- Ley de Identidad de Género 26.743 (24 de mayo de 2012). Boletín Oficial 32404. Buenos Aires, Argentina.
- Ley de Matrimonio Igualitario 26.618 (22 de julio de 2010). Boletín Oficial 31949. Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2015). De La Ley A La Práctica: Conceptos Desde Un Paradigma Igualitario. Cuadernillo de Diversidad Sexual. Recuperado de <https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/4.-De-la-Ley-a-la-pr--ctica-cuadernillo.pdf>
- Observatorio de Crímenes de Odio LGBT. (2020). Informe Semestral 2020. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1JiHb4vWWb5zpgjCkZP5cplxznf9ga-fi/view>
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, M. de T. E. y Seguridad S. de la N. (2014). Manual sobre violencia Laboral. Recuperado de https://doi.org/http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/oavl_manual_sindicatos.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- Principios de Yogyakarta. (2007) Recuperado de http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

